

РЕШЕНИЕ

№ 2148

гр. София, 04.08.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. III-Б СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян
Десислава Алексиева

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова
като разгледа докладваното от Хрипсима К. Мъгърдичян Въззивно гражданско дело № 20221100502096 по описа за 2022 година

Производството е по чл. 258 и сл. от ГПК.

С решение от 18.10.2021 год., постановено по гр.дело №9145/2019 год. по описа на СРС, ГО, 60 с-в, са отхвърлени предявените от Д. Б. Ч. срещу „Л.С.“ ЕАД искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225 КТ, с правно основание чл. 128, т. 2 КТ и с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяната на уволнението на ищеца, извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ /със Заповед №ДП-1 от 14.01.2019 год. на изпълнителния директор на ответното дружество/, за възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „сътрудник, охрана“ в Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“ на Дирекция „Сигурност“ в „Л.С.“ ЕАД, за осъждане на ответника да заплати сумата от 6 150 лв., представляваща обезщетение за оставането без работа поради уволнението за периода от 15.01.2019 год. до 15.07.2019 год., сумата от 300.14 лв., представляваща дължимо трудово възнаграждение за м.януари 2019 год. и сумата от 724.86 лв., представляваща незаплатена част от дължимо обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 14 дни, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното им изплащане, като ищецът е осъден да заплати на ответника на основание чл. 78, ал. 3 ГПК направените разноски по делото в размер на 100 лв.

Срещу решението е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ищеца Д. Б.

Ч.. Жалбоподателят поддържа, че бил заявил три групи основания за незаконосъобразност на процесната заповед за уволнение, а именно: нарушение на нормата на чл. 194, ал.1 КТ – дисциплинарното наказание било наложено за провинения, за две от които били минали повече от два месеца, след тяхното откриване; липса на „системни нарушения“ на трудовата дисциплина по смисъла на закона и липса на материално-правните предпоставки за налагане на дисциплинарното наказание. Неправилно първоинстанционният съд бил приел, че е налице основание за ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищеца чрез налагането на най-тежкото, предвидено в КТ, наказание – дисциплинарно уволнение, при условие, че по отношение на две от трите изброени в процесната заповед дисциплинарни нарушения била преклудирана възможността/правото на работодателя да налага дисциплинарно наказание. Тази възможност не била преклудирана единствено по отношение на третото нарушение – посочено в т. 2 от заповедта. Приемайки, че само това дисциплинарно нарушение е достатъчно за налагане на наказанието „уволнение“, СРС бил надхвърлил компетенцията си на контрол единствено по отношение на законосъобразността на заповедта за уволнение. Съдът не можел да знае каква би била преценката на работодателя относно тежестта само на последното дисциплинарно нарушение, респ. какво наказание би наложил той само за това провинение. При разпределението на доказателствената тежест с доклада по делото СРС бил приел, че на 05.12.2018 год. ищецът бил нарушил Процедура №503 от 01.10.2018 год. на Л.С., Дирекция „Сигурност“, при условие, че от приложените по делото списъци не ставало ясно с кой точно вариант на процедурата били запознати служителите от съответния сектор, в това число и ищецът – по делото била представена и Процедура 503, в редакцията и от 10.02.2017 год. Работодателят не бил доказал, че ищецът бил извършил описаните в заповедта дисциплинарни нарушения. Неправилен бил изводът на първоинстанционния съд, че визираното в т. 2 от процесната заповед дисциплинарно нарушение на практика съдържало в себе си белезите на няколко нарушения, поради което и били налице системни нарушения на трудовата дисциплина. Съгласно закона и трайната съдебна практика „системни нарушения на трудовата дисциплината“ били налице, когато било установено, че работникът е допуснал три или повече нарушения на трудовата дисциплина. Нямало значение какви били вида и тежестта на нарушенията и дали за тях вече били наложени наказания. Ако за извършено нарушение вече било наложено наказание, изискването било то да не е заличено. Ако за извършено нарушение не било наложено наказание, за да бъде включено то в броя на нарушенията, обосноваващи системност, изискването било да не са изтекли сроковете по чл. 194 КТ. На следващо място сочи, че понятието „пълнен обход“ не съществувало в Процедура 503, за която се твърдяло, че е нарушена от ищеца. При това положение, неправилен бил изводът на СРС, че установените излизания на ищеца от стаята на персонала – откъдето било безспорно установено, че има видимост към цялото хале, не съчетавали в себе си и регламентирания в Процедура 503 обход. В тази връзка следвало да бъдат съобразени показанията на свидетеля К., като при условие, че обходът можел да се извърши само по „малкото пътче“ около лентите с багаж, очевидно било, че не е невъзможно, обходите да са били съчетани с дейностите, обективирани в протокола за извършен преглед на видеонаблюдение, разположена на Терминал 1 на Л.С. от 05.12.2018

год. По отношение на твърдяното нарушение, изразяващо се в извършване на нецензурни жестове в 19.13 ч. пред камера №90, по делото не било установено какви точно действия бил извършил ищецът, поради което и не можело да бъде установено дали тези „нецензурни жестове“ представлявали нарушение на трудовата дисциплина. По отношение на преждевременното напускане на ищеца на багажното хале на Терминал – 24 минути преди да изтече наряда му – това било единственото нарушение на доверителя ми, което обаче не можело да обуслови налагане на наказанието „дисциплинарно уволнение“. В конкретния случай твърдените нарушения били концентрирани в един работен ден и същите можело да бъдат квалифицирани като неизпълнение на преки задължения. Дори и да се приемело, че посочените в т.2 от заповедта конкретни действия на ищеца представлявали самостоятелни нарушения на трудовата дисциплина, то съдът трябвало да изследва въпроса дали същите представлявали достатъчно основание за налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание, предвид обстоятелството, че контрол върху багажите можел да се осъществява и от прозореца на стаята за охрана, както и че обход можело да е бил осъществен и при излизанията от стаята, за които ответникът твърдял /но не доказвал/, че са имали друга цел. От деянието на ищеца не били настъпили вредни последици и не било уронено доброто име на работодателя. Неправилно СРС бил взел предвид и предходно дисциплинарно наказание, наложено 3-4 години преди издаване на процесната заповед. Ето защо моли обжалваното решение да бъде отменено, а искове – уважени. Претендира и присъждането на направените разноски по делото.

Ответникът по жалбата „Л.С.“ ЕАД счита, че решението на СРС следва да бъде потвърдено. Поддържа, че с доклад вх.№100-19126 от 18.09.2018 год. директорът на дирекция „Сигурност“ бил съобщил за извършени нарушения на функционалните задължения на ищеца, който саботирал работата на всички служители в отдел „Сигурност на въздухоплавателни средства“, които съвместно изпълнявали задълженията си, като създавал сериозни предпоставки за нарушаване на целостта на регистрираните и ръчни багажи, което можело да доведе до инциденти, множество жалби от пътници и уронване на престижа на Л.С.. Съгласно предварително изработен график на отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“ в дирекция „Сигурност“ към Л.С. ищецът бил дежурен първа смяна, за времето от 5.00 ч. до 16.00 ч. В изготвения работен график за деня от сътрудник охрана в отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“, съгласно процедури № 503 и № 120, на ищеца били разпределени за обработка полети: W64301/LTN, W64331/DTM, W64438/LCA, W64305/LTN и защита на регистриран багаж в хале „Заминаване“ на Терминал 1 за времето от 14.30 ч. до 16.00 ч. В 06.10 ч. свидетелят Ч. бил констатирал, че на разпределения на ищеца полет № W64331/DTM не присъства служител на сигурността. С тези свои действия ищецът за пореден път не изпълнявал качествено своите трудови задължения и по този начин застрашавал сигурността, живота и здравето на пътниците и служителите на Л.С.. За така допуснатото нарушение била изготвена докладна записка. Преди всяка смяна се извършвал инструктаж, срещу подпис от страна на служителя, за възложените конкретни задачи за изпълнение. Въпреки това били констатирани редица нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищеца, а именно

неспазване на Процедура № 503 за работа на служителя по сигурността от отдел СВС, при защита на регистриран багаж и въздухоплавателно средство, като изрично било въведено задължението: „да се извършва обход и наблюдение в халета „Заминаване” на Терминал 1 и Терминал 2, най- малко веднъж на всеки 1 час, с цел откриване на забранени или забравени предмети“. С доклад вх.№100-26031 от 11.12.2018 год. директорът на дирекция „Сигурност“ съобщавал, че ищецът по предварително изготвения график за месец декември бил на работа на 05.12.2018 год. за времето от 15.00 ч. до 24.00 ч. и с допълнителен доклад вх.№ 100-27176 от 27.12.2018 год. бил представил допълнителна информация по допуснатите нарушения от ищеца. Последните били идентични, като тези извършени през м.септември, като освен тях ищецът, без да е провокиран, демонстрира и нецензурни жестове срещу камерата. За така допуснатите нарушения били изготвени докладни записки и чек-листове за извършен преглед на видеозаписите. В този смисъл била налице системност в нарушенията на ищеца. На същия през 2016 год. било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като многократно с него били провеждани разговори. Независимо от това служителят не бил променил своето поведение, като бил показал трайно нежелание за точно изпълнение на функционалните си задължения. В настоящия случай дисциплинарното наказание било наложено на ищеца на 14.01.2019 год. – когато му била връчена оспорената заповед за уволнение. СРС бил приел, че за нарушенията, извършени на 13.09.2018 год., преклузивният двумесечен срок за наказването им по чл. 194, ал. 1 КТ не е бил спазен, а за нарушенията, които са извършени на 05.12.2018 год., не са изтекли нито двумесечният срок от откриването, нито едногодишният срок от извършването им. Дори и да се приемело, че за част от описаните в процесната заповед нарушения била налице преклузия, за изготвянето на заповедта било взето предвид цялостното отношение и поведение на ищеца към работния процес. Системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ представлявало извършването на три нарушения на трудовата дисциплина в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, за които не е било наложено дисциплинарно наказание или срокът на наложеното дисциплинарно наказание по някое от тях не е изтекъл. За наличието на основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ съставомерна била както съвкупността от три или повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три или повече разнородни нарушения, стига да е изпълнено условието – работникът или служителят да не е бил санкциониран за тях или да не е бил санкциониран поне за едно от тях, а наказанието за останалите да не е заличено по реда на чл. 197 КТ или чл. 198 КТ. По отношение на първото нарушение – че за времето от 16.00 ч. до 19.55 ч. ищецът пребивавал почти постоянно в служебната стая и не бил извършил нито един пълен обход на багажното хале, следвало да се има предвид, че от събраните доказателства по делото било установено, че на 05.12.2018 год. ищецът трябвало да бъде на работа втора смяна с начален час 15.00 ч., като за времето от 16.00 ч. до 20.20 ч. бил разпределен в хале „Заминаване“ на Терминал 1. Представените по делото предварителен график за работа през м. декември 2018 год., разпределение на служителите в смяна С и D и протокол за предварително разпределение и извършените дейности на служителите от смяна С за 05.12.2018 год. били подписани от ищеца, с което същият бил удостоверил, че се е запознал с определените му за деня задачи. Ищецът трябвало да бъде в

халето до 20.20 ч., но той напуснал багажното хале по-рано, преди изтичане на времето, за което бил разпределен там, а именно в 19.55 ч. За времето от 16.00 ч. до 19.55 ч. съгласно т. 4.2 от Процедура № 503 ищецът трябвало да извършва обход и наблюдение на багажното хале „Заминаване“ на Терминал 1 най-малко веднъж на всеки час с цел откриване на забранени или забравени предмети. Ищецът бил удостоверил с подписа си, че се е запознал с правилата в Процедура № 503. Процедурата не разграничавала обходите на кратък и пълен, а само въвеждала задължение за извършване на обход, т.е. за извършване на обиколка на халето, извършена от служителя на смяна, изразяващо се чрез особено поведение или отношение към възложените му функционални задължения. Задължението за извършване на обход било ясно разписано в процедурата, като не подлежало на корективно тълкуване от ищеца или от който и да било от служителите на дружеството. Изключения от задължението за извършване на обход на всеки час не били заложи в процедурата, поради което всяко нейно неизпълнение представлявало нарушение на въведените от работодателя технологични правила. От събраните по делото писмени доказателства се установявало по категоричен начин, че ищецът въобще не бил извършвал обход през времето, през което бил в багажното хале. Освен допуснатото неизпълнение на т. 4.2 от Процедура №503, по делото било доказано по безспорен начин, че ищецът напуснал преждевременно – в 19.55 ч., определеното му място за изпълнение на функционалните си задължения. Нито едно от тези излизания от служебната стая в багажното хале не можело да бъде прието като изпълнение на задължението за извършване на обход. Обстоятелството, че през цялото време на дежурството си в хале „Заминаване“ на Терминал 1 на 05.12.2018 год. ищецът бил стоял в служебната стая и не бил излизал от нея се потвърждавало и от докладната записка до ръководителя на отдел „Сигурност“, която не била оспорена от ищеца. Второто и четвъртото нарушение били идентични, макар да били извършени в различни часове на 05.12.2018 год. – в 19.09 ч. и в 19.55 ч. И в двата случая ищецът бил напуснал багажното хале „Заминаване“ на Терминал 1, без да информира за това, като във втория случай го бил оставил без надзор до края на времето /20.20 ч./, за което бил разпределен там – нарушения на т. 4.1.3 от Процедура № 503. Третото нарушение се изразявало в демонстрация на неприлични жестове срещу камера № 90 . Правилно първоинстанционният съд бил приел, че същите се установяват по безспорен начин от събраните по делото доказателства. Освен че отправените неприлични жестове представлявали неизпълнение на вмененото му с длъжностната характеристика задължение, с тези свои действия ищецът демонстрирал по безспорен начин лично отношение към работата, която изпълнявал, както показвали и цялостното му отношение към работния процес, а именно липса на желание и мотивация за работа. Следователно правилен бил изводът на СРС, че на 05.12.2018 год. ищецът бил извършил четири отделни нарушения на трудовата дисциплина. Неоснователно било възражението на ищеца, че тъй като описаните в т. 2 от оспорената заповед нарушения били извършени в един ден, то същите не можело да се квалифицират като „системни“. Нито законът, нито съдебната практика поставяли подобно изискване към системните нарушения – да са извършени в различни дни. Единственото ограничение било трите /или повече/ нарушения да са извършени в рамките на една година, с оглед сроковете по чл. 194 КТ.

Освен това не се касаело за едно нарушение на Процедура № 503, както твърдял ищецът, тъй като в Процедурата били вменени различни функционални задължения на служителите на дружеството. Неизпълнението на всяко едно от тях представлявало самостоятелно дисциплинарно нарушение. Две отделни били и нарушенията на т. 4.1.3 от Процедура № 503, макар че били извършени в един и същи ден, тъй като два пъти, по различно време, ищецът бил напускат багажното хале, без да уведоми за това СО-СС. Касаело се не за едно нарушение, а за две еднородни такива, които заедно с другите две разнородни нарушения обосновавали наличието на критерия „системност“. Законодателят бил посочил системните нарушения на трудовата дисциплина като такива, за които можело да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост обективно сочели към значително виновно неизпълнение на трудовите задължения, на системно поведение на работника или служителя в разрез с вменените му от работодателя трудови функции и задължения. При системност на нарушенията се проявявала устойчивост в неправомерното поведение на работника или служителя, който не можел или не желал да го коригира. Налице било „натрупване“ на еднородни и близки нарушения, които в своята цялост съставлявали тежко нарушение на трудовата дисциплина. При наличие на системност от съществено значение бил не стойностния израз на причинената или евентуална вреда, а повторяемостта на нарушенията, липсата на промяна в поведението на нарушителя, обуславящи съответно и отпадането на доверието в отношенията между страните. Три от четирите констатирани от работодателя нарушения, за които било установено безспорно, че били извършени от ищеца виновно, били такива, касаещи неговите основни трудови задължения в качеството му на „сътрудник охрана“ в ответното дружество, а именно да осъществява защита на регистриран багаж, поща и карго. Тяхното неизпълнение, макар в частност да не било установено, че е довело до преки вреди за работодателя, можело да има сериозни имуществени последици както за него, така и за засегнатите пътници при евентуално загубване или нарушаване целостта на регистрирания багаж. С оглед характера на извършваната от ищеца дейност и предвид обстоятелството, че дежурството в багажното хале се било осъществявало само от него /и нямало друг колега, който евентуално да го замества, докато е извън него/, то неизпълнението на всяко едно от предвидените в Процедура № 503 задължения – поотделно и в тяхната съвкупност, можело да бъде определено като тежко нарушение на трудовата дисциплина. Следвало също така да се има предвид и че Гражданско летище за обществено ползване София – публична държавна собственост /Л.С./, било определено за стратегически обект, който бил от значение за националната сигурност на Република България и който бил част от критичната инфраструктура на Република България /Постановление № 181 на Министерския съвет от 2009 год./. В тази връзка особено важни за опазването живота и здравето на пътниците, преминаващи ежедневно през територията на летището, била дейността осъществявана от служителите на дирекция „Сигурност“ към „Л.С.“ ЕАД. Всяко неизпълнение на поетите от служителите задължения можело да доведе до сериозни негативни последици за неопределен кръг от хора. Аргумент за съответствие на тежестта на наложеното наказание с тежестта на извършените нарушения било и субективното

отношение на ищеца към собствените му действия. Касаело се не просто за съзнателно неизпълнение на негови основни трудови задължения, а за пренебрежително отношение към последиците от собственото му поведение и към цялостната организация на работния процес в ответното дружество. Красноречив израз на това отношение били и неприличните жестове, които ищецът бил демонстрирал пред камера № 90 на 05.12.2018 год. Претендира и присъждането на направените разноси по делото и юрисконсултско възнаграждение.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Първоинстанционният съд е бил сезиран от Д. Б. Ч. с искова молба, с която срещу „Л.С.“ ЕАД са били предявени обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225 КТ, с правно основание чл. 128, т. 2 КТ и с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяната на уволнението на ищеца, извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ със Заповед №ДП-1 от 14.01.2019 год. на изпълнителния директор на ответното дружество, за възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „сътрудник, охрана“ в Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“ на Дирекция „Сигурност“ в „Л.С.“ ЕАД, за осъждане на ответника да заплати сумата от 6 150 лв., представляваща обезщетение за оставането без работа поради уволнението за периода от 15.01.2019 год. до 15.07.2019 год., сумата от 300.14 лв., представляваща дължимо трудово възнаграждение за м.януари 2019 год. и сумата от 724.86 лв., представляваща незаплатена част от дължимо обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 14 дни, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от дата на подаване на исковата молба – 13.02.2019 год. до окончателното им изплащане. В исковата молба се твърди, че уволнението било незаконно, тъй като не бил спазен двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 КТ, не били налице твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина и нарушенията не били системни.

Не се спори между страните, а това е видно и от представените по делото трудов договор и допълнително споразумение, че между тях е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е изпълнявал длъжността „сътрудник, охрана“ в Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“ на Дирекция „Сигурност“ в „Л.С.“ ЕАД, с продължителност на работния ден – на смени до 8 часа съгласно чл. 142, ал. 4 КТ, по график, одобрен от прекия ръководител, при сумирано отчитане на работното време за период от четири месеца, при основно месечно възнаграждение в размер на 920 лв. и допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Като доказателство по делото е приета и длъжностна характеристика за длъжността „сътрудник, охрана“, връчена на ищеца на 30.08.2017 год.

Това трудово правоотношение било прекратено със заповед №ДП-1 от 14.01.2019 год. на изпълнителния директор на ответното дружество, с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ на ищеца било наложено дисциплинарното наказание „уволнение“ за нарушения по чл.

190, ал. 1, т. 3 КТ /системни нарушения на трудовата дисциплина/ вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3, пердл. 2 /неспазване на технологичните правила/ и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ /неизпълнение на други трудови задължения, определени при възникване на трудовото правоотношение/ за това, че: 1/ на 13.09.2018 год. не се явил навреме при разпределения му за обработка полет W64331/DTM, като допуснал започване на товаренето на регистрирания багаж, без да извърши оглед на багажния отсек на въздухоплавателното средство за забранени предмети или забравени вещи – нарушение на т. 4.1.3 и т. 4.4 от Процедура №503; 2/ на 13.09.2018 год., за времето от 14.35 ч. до 15.28 ч. не изпълнявал функционалните си задължения периодично да извършва обход и патрулиране в хале „Заминаване“ на Терминал 1 с цел откриване на забранени или забравени предмети – нарушение на т. 4.2 от Процедура №503; 3/ на 05.12.2018 год., за времето от 16.00 ч. до 19.55 ч. пребивавал в стаята на отдел „Сигурност“ в багажното хале на Терминал 1 и не извършил нито един пълен обход на халето, като излязъл от служебната стая единствено в 17.28 ч., 18.04 ч. и 19.55 ч. – нарушение на т. 4.2 от Процедура №503; 4/ на 05.12.2018 год., в 19.09 ч. напуснал багажното хале „Заминаване“ на Терминал 1, без да информира СО-СС – нарушение на т. 4.1.3 от Процедура №503; 5/ на 05.12.2018 год., в 19.13 ч. се върнал в багажното хале „Заминаване“ на Терминал 1, застанал срещу камера № 90 и демонстрирал непристойно поведение, като извършил нецензурни жестове; 6/ на 05.12.2018 год., в 19.55 ч. напуснал халето, без да уведоми СО-СС, като го оставил без контрол до края на времето /20.20 ч./, за което бил разпределен там – нарушение на т. 4.1.3 от Процедура №503. Заповедта била връчена на ищеца на 14.01.2019 год. – при условията на отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели.

Със Заповед №12 от 15.01.2019 год. на изпълнителния директор на ответното дружество бил прекратен трудовия договор на ищеца, считано от 15.01.2019 год. и било наредено на ищеца да бъде изплатено обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползван платен годишен отпуск, както следва: за 2018 год. – 14 дни и за 2019 год. – 1 ден, като било посочено, че ищецът дължи обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на брутното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto – 30 дни, уговорен в трудовия договор. Заповедта била връчена на ищеца на 15.01.2019 год. – обстоятелство, което същият удостоверил с подписа си.

С покана от 31.12.2018 год., получена на 07.01.2019 год., в 13.10 ч., работодателят поканил ищеца в тридневен срок да даде писмени обяснения за действията и бездействията си на 13.09.2018 год. и 05.12.2018 год. В тази връзка на 07.01.2019 год. ищецът депозирал писмени обяснения, в които посочил, че не е извършил дисциплинарни нарушения.

Установено е, че съобразно предварително изготвен график за работа за м.септември 2018 год. в Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“, че на 13.09.2018 год. ищецът трябвало да отработи 11 часа първа смяна – 2 часа преди първи полет или по предварително изготвен график за деня от СО-СС, като е видно от протокол за предварително разпределение и извършени дейности от СО, който е подписан от ищеца, че този ден са му били възложени конкретни полети, в т.ч. процесния W64331/DTM /10.00 ч. –

11.00 ч./, както и извършването на обход за времето от 15.00 ч. до 15.30 ч.

С докладна записка, изготвена от Б. Ч. – на длъжност СО-СС, ръководителят отдел СВС бил уведомен, че на 13.09.2018 год., в 06.10 ч., по време на обработването на процесния полет W64331/DTM, нямало служител „сътрудник, охрана“ – ищецът, който бил разпределен на този полет, не бил на място; в същото време в багажния отсек имало служители на отдел ПО, които разтоварвали регистрирания багаж, като ищецът се появил след около 5 минути и останал на въздухоплавателното средство.

Като доказателство по делото е приета подписана от ищеца работна карта от 13.09.2018 год. за полет W64331/DTM, в която е отразено, че са били извършени визуален оглед и видеонаблюдение на товарен отсек на въздухоплавателното средство.

С доклад, изготвен от Х.Х. – директор на Дирекция „Сигурност“ работодателят бил уведомен на 18.09.2018 год., за констатираните нарушения на Процедура № 503, извършени от ищеца на 13.09.2018 год., като било предложено последният да бъде освободен от длъжност.

Установено е, че съобразно предварително изготвен график за работа за м.декември 2018 год. в Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“, че на 05.12.2018 год. ищецът трябвало да отработи 9 часа втора смяна, с начален час 15.00 ч., за което същият бил уведомен на 23.11.2018 год. – обстоятелство, което той е удостоверил с подписа си. Видно е от протокол за предварително разпределение и извършени дейности на служителите от смяна С, Отдел „Сигурност на въздухоплавателните средства“ – който е подписан от ищеца, че на посочената дата той бил разпределен на Терминал 1, хале „Заминаване“ за времето от 16.00 ч. до 20.20 ч. и на Терминал 2 – хале „Заминаване“ за времето от 21.00 ч. до 23.10 ч. Протоколът съдържа подпис за служителя.

С докладна записка, изготвена от М.П. на 05.12.2018 год., ръководителят на отдел СВС бил уведомен, че същия ден било констатирано, че ищецът постоянно стои в служебната стая на СВС и не излиза от нея, а в 19.58 ч. ищецът своеволно и без да уведоми ръководителя си напуснал хале „Заминаване“ на Терминал 1.

След извършване на допълнителна проверка чрез системата за видео наблюдение на Терминал 1, хале „Заминаване“, били изготвени доклади от Х.Х. – директор на Дирекция „Сигурност“, с които на 11.12.2018 год. и 27.12.2018 год. работодателят бил уведомен за установеното поведение на ищеца на 05.12.2018 год., като било предложено същият да бъде освободен от заеманата длъжност.

Установено е въз основа на фиш за работна заплата на ищеца за месец януари 2019 год., декларация на ищеца от 16.01.2019 год. и заключението на вещото лице по допусната и изслушана в първоинстанционното производство съдебно-счетоводна експертиза, което подлежи на кредитиране при преценката му по реда на чл. 202 ГПК, че от дължимите на ищеца трудово възнаграждение за м.януари 2019 год. /за отработени 15 дни/ и обезщетение за неизползван платен годишен отпуск /15 дни/ работодателят удържал със съгласието на ищеца обезщетението по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на 1 137.75 лв., като разликата от

дължимото трудово възнаграждение от 40.52 лв. била преведена по банковата сметка на ищеца на 22.01.2019 год.

Безспорно е между страните, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за пълния отработен месец преди уволнението е в размер на 1 137.75 лв.

От извършената от СРС в съдебното заседание на 02.12.2019 год. констатация по оригинала на трудовата книжка на ищцата е установено, че същият е постъпил на работа в „А.“ ООД на 17.01.2019 год., при основно месечно трудово възнаграждение в размер на 1 100 лв., като това трудово правоотношение е било прекратено на 21.03.2019 год.

Извършването на вменените на ищеца действия и бездействия, които работодателят твърди, че представляват дисциплинарни нарушения, е установено по несъмнен начин по делото въз основа на съвкупната преценка на събраните писмени доказателства – чек-листове, протоколи за извършен преглед на видеозаписи от камери за видеонаблюдение, разположени на Терминал 1 на летище „София“ от 13.09.2018 год. и от 05.12.2018 год., снимков материал /на л. 110 – 114 от първоинстанционното дело/, веществените доказателства – предоставени от ответника видеоматериали и снимки от камери №25, 32, 29, 89 и 90 от Л.С. на електронни носители, заключението на вещото лице по допусната и изслушана в първоинстанционното производство съдебно-техническа експертиза, което при преценката му по реда на чл. 202 ГПК подлежи на кредитиране, както и гласните доказателства чрез разпита на свидетелите К.В. К. и Б. Ж. Ч., които следва да бъдат цени като ясни, последователни, убедителни и неопровергани от останалия доказателствен материал по делото, както и признанието на ищеца, обективизирано във въззивната жалба, че е напуснал преждевременното багажното хале на Терминал – 24 минути преди да изтече наряда му, което следва да се приеме, че отговаря на истината /чл. 175 ГПК/.

Като доказателства са приети и Процедура № 503 за работа на служителя по сигурността от отдел СВС при защита на регистриран багаж и ВС, утвърдена на 10.02.2017 год. и Процедура № 503 за работа на служителя по сигурността от отдел СВС при защита на регистриран багаж и ВС, утвърдена на 01.10.2018 год., с които ищецът е бил запознат – обстоятелства, които същият е удостоверил с подписа си в представените по делото списъци.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми.

Решението е и правилно, като на основание чл. 272 ГПК въззивният състав препраща към мотивите, изложени от СРС. Независимо от това и във връзка с доводите във въззивната жалба е необходимо да се добави и следното:

По отношение на исквете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ:

Твърденията в исковата молба /поддържани и във въззивната жалба/ за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск, и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с това, че не бил спазен двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 КТ, не били налице твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина и нарушенията не били системни.

Според задължителните за съдилищата разяснения, дадени т. 1 на Тълкувателно решение № 1/2013 год. на ВКС по тълк.дело № 1/2013 год., ОСГТК, изключение от забраната за служебна проверка на правилността на решението на първостепенния съд е допустимо единствено при нарушение на императивна материалноправна норма – порок, който може да бъде констатиран от въззивната инстанция и без да е бил изрично заявен като основание за предприетото обжалване. В случая, въззивният съд, като инстанция по същество, следва да обсъди спазването на императивните норми на чл. 193 КТ и чл. 195 КТ /относно формата и съдържанието на заповедта на уволнение/ при налагане на дисциплинарното наказание.

На първо място следва да се посочи, че необходимо съдържание на писмената заповед за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, са фактическите признаци на нарушението – кога и от кого е извършено то и в какво се изразява. Задължението по посочения законов текст за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, спазването на сроковете по чл. 194 КТ, както и възможността на наказания работник или служител за ефективна защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Следователно достатъчно е нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника или служителя начин, включително и чрез позоваване на известни му обстоятелства и документи /без да е нужно удостоверяване на връчването на документите/ – същественото е работникът или служителят да узнае за фактическите и правните основания за налагане на наказанието, за да може да защити правата си, включително и по съдебен ред – като не е необходимо в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание да бъдат описвани конкретно всички действия на работника или служителя по извършване на нарушението, нито пък да бъдат възпроизведени всички направените от него твърдения в буквалния им смисъл; достатъчно е в заповедта да са описани извършените от работника или служителя нарушения, такива каквито са според оценката на работодателя и да е посочена датата или периода на извършването им. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ /в този смисъл Решение № 676 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 999/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 128 от 28.05.2013 г. на ВКС по гр. д. № 726/2012 г., IV г. о., ГК, Решение № 339 от 19.11.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1688/2011 г., III г. о., ГК, Решение № 213 от 8.10.2015 г. на ВКС по гр. д. № 7372/2014 г., III г. о., ГК/.

Въззивният съд намира, че процесната заповед, с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание „уволнение“, отговаря на изискванията за мотивиране по чл.

195, ал. 1 КТ. В нея са посочени конкретните дати, на които работодателят твърди, че са извършени нарушенията, описани са обстоятелствата, при които те са извършени и в какво се изразяват същите. Работодателят е посочил и законовите текстове, под които счита, че се подвеждат описаните нарушения – чл. 187, ал. 1, т. 3, предл. 2 КТ и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, които са определени като системни – чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ – но, както вече бе посочено, евентуалното несъответствие между описаното нарушение и правната му квалификация само по себе си не води до незаконност на уволнението, а е от значение за това дали визираното деяние принципно представлява нарушение на трудовата дисциплина, обосноваващо дисциплинарно уволнение /в този смисъл Решение № 318 от 21.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 120/2009 г., III г. о., ГК/.

На следващо място, в

идно е от разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, че законът поставя акцент на задължението на субекта на дисциплинарна власт за реално предварително изслушване или приемане на писмени обяснения от работника или служителя. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обясненията, без да е необходимо да са посочени обективните и субективни елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Целта на предварителното изслушване или приемане на писмени обяснения е работникът или служителят да има възможност да изложи пред субекта на дисциплинарна власт своята защитна позиция по твърдяните дисциплинарни нарушения и ако това реално е станало, то правото му на защита е било надлежно упражнено. За да изпълни това свое задължение работодателят следва да покани служителя да даде такива обяснения за конкретно посочено нарушение, като поканата следва да достигне до знанието на адресата, за да породи последиците на чл. 193, ал. 1 КТ.

В частност е несъмнено установено, че обяснения са били поискани от ищеца преди издаване на процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание – уволнение /а и това обстоятелство не е спорно между страните/. Ищецът се е възползвал от правото си на защита и в рамките на определения ѝ срок е депозирала писмени обяснения, с които е оспорил извършването на сочените от работодателя дисциплинарни нарушения. Доколкото работодателят е приел тези писмени обяснения, то СГС приема, че това е достатъчно за извода, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено. Следва да се посочи също така, че работодателят не е длъжен да възприема защитната позиция на работника или служителя, като очевидно налагането на дисциплинарно наказание свидетелства, че той не е приел обясненията за оневиняващи, а дали те действително са такива е въпрос, който е относим към законосъобразността по същество на наказанието, а не представлява формално нарушение на процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ.

На следващо място въззивният съд счита, че изводът на СРС, че дисциплинарното

наказание „уволнение“ за нарушенията по т. 1 от процесната заповед е наложено извън сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, е правилен.

Според посочената разпоредба, дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. Съотношението между двата срока е следното – ако е изтекъл двумесечният срок от откриване на нарушението, то не може да се приложи едногодишния срок; ако е изтекъл едногодишния срок от извършването, то той поглъща двумесечния срок от откриване на нарушението. „Откриване на нарушението“ по смисъла на чл. 194, ал. 1 КТ означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт за нарушението на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци – субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Узнаването на тези обстоятелства от други служители на работодателя не означава, че сроковете за налагане на наказанията са започнали да текат. Работодателят може да узнае за дисциплинарното нарушение лично, а също така и чрез трето лице. В случаите когато дисциплинарното нарушение е установено при проверка, извършването на която е било възложено от работодателя, то ще се счита открито от момента на постъпването на доклада за проверката в деловодството, а не от момента на запознаването на работодателя с него. Когато докладът е неясен или непълен, поради което трябва да бъдат извършени допълнителни проверки, то няма да е налице откриване на нарушението. Когато при допълнителната проверка не е установено нищо съществено от констатираното при първоначалната такава, то втората не е била необходима и в този случай нарушението ще се счита установено от получаването на първоначалния доклад. Именно в рамките на двумесечния срок от откриване на нарушението, т.е. от установяване на съществените елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следва да извърши, ако прецени за необходимо, съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая. Той е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, за да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му. Не е нужно работодателят да бъде известяван официално за нарушението, нито да му бъдат предоставяни документи за причината за извършването му. След изтичането на двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 КТ, субективното право на работодателя да наложи дисциплинарно наказание, ако не е упражнено, се преклудира – виж например Решение № 231 от 13.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 858/2010 г., IV г. о., ГК, Решение № 266 от 26.09.2011 г. на ВКС по гр. д. № 311/2011 г., III г. о., ГК, Решение № 256 от 18.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1036/2011 г., IV г. о., ГК, Решение № 203 от 24.06.2015 г. на ВКС по гр. д. № 6889/2014 г., IV г. о., ГК, Решение № 207 от 24.06.2016 г. на ВКС по гр. д. № 1123/2016 г., IV г. о., ГК, Решение № 206 от 26.10.2020 г. на ВКС по гр. д. № 978/2020 г., IV г. о., ГК, Определение № 878 от 14.08.2017 г. на ВКС по гр. д. № 4304/2016 г., IV г. о., ГК.

В разглеждания случай е видно от събраните доказателства по делото, че нарушенията на трудовата дисциплина, посочени в т. 1 от заповедта за уволнение, са били установени

още същия ден от директора на Дирекция „Сигурност“ – Х.Х., като изпълнителният директор на ответното дружество е узнал за тях от изготвения от горепосочения служител доклад на 18.09.2018 год., в който се съдържа пълна информация за съществените признаци /елементи от фактическия състав/ на нарушенията. От този момент е започнал да тече двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 КТ, който към момента на връчване на заповедта за уволнение – 14.01.2019 год., е бил изтекъл, поради което и правилен се явява изводът на СРС, че правото на работодателя да наложи дисциплинарно наказание за тези нарушения се е преклудирало.

Същевременно сроковете по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарното наказание са спазени по отношение на нарушенията, описани в т. 2 от заповедта за уволнение, за които е посочено, че са извършени на 05.12.2018 год.

В производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1 КТ за отмяна на незаконно уволнение, работодателят носи тежестта за установяване наличието на всички предпоставки за извършеното едностранно извънсъдебно прекратяване на трудовото правоотношение. Когато се оспорва законността на извършено дисциплинарно уволнение, в тежест на работодателя е да установи, че работникът е извършил дисциплинарните нарушения.

Неизпълнението на определена работа по смисъла на чл. 187, ал.1, т. 3 КТ е съществено нарушение на трудовата дисциплина. Това нарушение поначало се осъществява чрез бездействие, но може да бъде осъществено и чрез действие – когато работникът или служителят работи не това, което му е възложено или следва от характера на определената работа. Техническите и технологичните правила относно изпълнението на работата са също елемент от задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение и следователно елемент от съдържанието на трудовата дисциплина. Те представляват указания относно начина, по който трябва да бъде изпълнявана уговорената работа.

Фактическият състав на нарушението по чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ включва неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникване на трудовото правоотношение.

Етичните норми за поведение /респ. етичен кодекс/ са система от правила, задължаващи работниците и служителите в определен отрасъл или система да имат определено поведение /наред с изискването за стриктно спазване на трудовата дисциплина/ с цел укрепване авторитета на работодателя и професията в обществото, подобряване ефективността на работата, утвърждаване на професионалните взаимоотношения и работата с клиенти. След като изискването за съблюдаване на правилата на етичните норми е изискване на ръководителите в една йерархично построена система към всички работници или служители, във всички нейни структурни поделения, подобно на изискването за спазване на правилник за вътрешния ред, който също няма нормативен характер, а неспазването на установените правила за вътрешния ред по аргумент на чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ е квалифицирано от законодателя като „вид нарушение на трудовата дисциплина“, то и

изискване за спазване на етични правила в отношенията между служителите на системата, за избягване на конфликт на интереси и други взаимоотношения с клиенти, сочи на нарушения на трудовата дисциплина в смисъл на неизпълнение на изисквания на работодателя, поставени наред с другите изисквания по трудова характеристика, правила за вътрешния ред и пр. – виж Решение № 80 от 26.03.2010 г. на ВКС по гр. д. № 4679/2008 г., II г. о., ГК.

В разглеждания случай няма съмнение, че задълженията, неизпълнението на които е послужило за основание за налагане на дисциплинарното наказание "уволнение", са включени в длъжностната характеристика на ищеца /която му е била връчена/, който по силата на възникналото между страните трудово правоотношение е изпълнявал длъжността „сътрудник охрана“ – същият е бил длъжен да изпълнява задълженията си съгласно Процедурите за работа в отдела, да съпровожда багажи, карго и ценни пратки до/от въздухоплавателното средство, да контролира товареното и разтоварването на багаж в хале „Заминаване“ и хале „Пристигане“, да извършва патрулиране по перона и наблюдение на въздухоплавателните средства, както и в Процедура № 503, с която ищецът е бил запознат – същият е бил длъжен да изпълнява функционалните си задължения в пълен обем съгласно изготвения график за деня при обработката, защитата на регистрирания багаж, товарите и пощата, като при невъзможност за изпълнение е следвало да уведомява за това /т. 4.1.3/; да извършва обход и наблюдение в халета „Заминаване“ на Терминал 1 и Терминал 2 – най-малко веднъж на всеки час, с цел откриване на забранени или забравени предмети, да не допуска в багажното хале за обработка на регистриран багаж лица, нямащи пряко отношение към процеса, както и нерегламентиран достъп до преминалия през проверка за сигурност регистриран багаж /т. 4.2/. Видно е също така от длъжностната характеристика, че проявяването на уважение към служителите и недопускането на конфликти с тях е въздигнато като служебно задължение от работодателя при възникване на трудовото правоотношение. В този смисъл нарушаването на етичните норми съставлява нарушаване на трудово задължение, съответно нарушаване на трудовата дисциплина.

В контекста на изложеното и с оглед приетото вече по-горе въззивния съд приема, че са доказани извършените от ищеца на 05.12.2018 год. дисциплинарни нарушения по чл. 187, ал. 1, т. 3, предл. 2 КТ и по чл. 197, ал. 1, т. 10 КТ, описани в т. 2 от процесната заповед. Тези нарушения не са обусловени от наличието на умишъл. Ако те са извършени умишлено, това ги утежнява и обуславя налагането на по-тежко дисциплинарно наказание, но те са нарушения на трудовата дисциплина и когато са извършени при неполагането на дължимата грижа /виж Решение № 542 от 7.02.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1083/2010 г., IV г. о., ГК.

Във връзка с оплакванията във въззивната жалба следва да се посочи, че изпълнението на задължението по т. 4.2 от Процедура № 503 не се изчерпва с осъществяването на визуално наблюдение на периметъра, възложен от работодателя, както счита ищецът. Този извод следва както от буквалния смисъл на установените в посочената точка правила, предвид употребения в нея израз „обход и наблюдение“, така и от общоприетото значение на думата „обход“ /синоним – обиколка/.

Извършените от ищеца нарушения на трудовата дисциплина осъществяват и

изискването за системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ – касае се за повече от три самостоятелни нарушения /независимо от това, че са извършени в рамките на един ден/, за никое от които преди това не е налагано дисциплинарно наказание на ищеца. Системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на горепосочената разпоредба са три или повече дисциплинарни нарушения, поне за едно от които да не е наложено преди това дисциплинарно наказание /да не е санкционирано с предходна заповед на работодателя/, като по отношение на вече санкциониранияте нарушения – наказанията следва да не са заличени. За наличието на основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ, съставомерна е както съвкупността на три и повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три или повече разнородни нарушения, стига да е изпълнено горепосоченото условие. Законът не определя периода, през който трябва да са извършени трите или повече нарушения, за да се смята, че е налице системност. Наличието на такъв срок обаче може да се извлече от нормата на чл. 194 КТ, който предвижда безусловно погасяване на дисциплинарната отговорност с изтичането на една година от извършване на нарушението, т.е. системните нарушения на трудовата дисциплина трябва да са извършени в рамките на една година - в този смисъл Решение № 162 от 18.05.2010 год. на ВКС по гр.дело № 299/2009 год., IV г. о., ГК, Решение № 44 от 22.02.2018 год. на ВКС по гр.дело № 2306/2017 год., IV г. о., ГК, Решение № 55 от 1.03.2011 год. на ВКС по гр.дело № 1972/2009 год., IV г. о., ГК, Решение № 117 от 5.04.2012 год. на ВКС по гр.дело № 1306/2011 год., IV г. о., ГК, Решение № 441 от 13.12.2011 год. на ВКС по гр.дело № 1681/2010 год., IV г. о., ГК и Решение № 60329 от 21.12.2021 год. на ВКС по гр.дело № 838/2021 год., IV г. о., ГК.

Законодателят е посочил системните нарушения като основание, за което може да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост, неколkokратност, обективно сочат значително виновно неизпълнение на трудовите задължения.

При спор относно законността на наложеното дисциплинарно наказание, съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното дисциплинарно наказание, респ. относно това дали работодателят преди да наложи дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189, ал. 1 КТ, като е взел предвид тежестта на нарушението /определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината/, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя – в този смисъл Решение № 461 от 17.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 626/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 305 от 1.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 620/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 372 от 1.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1040/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 236 от 19.09.2012 г. на ВКС по гр. д. № 34/2012 г., III г. о., ГК.

Преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за

работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение.

В частност, след съобразяване на посочените обстоятелства, настоящият съдебен състав намира, че наложеното на ищеца най-тежко дисциплинарно наказание, съответства на тежестта на установените по делото нарушения на трудовата дисциплина. Касае са за неизпълнение на основни трудови задължения /свързани и с осъществяването на мерки за защита/обезпечаване сигурността на стратегически обект – виж т. 2.8 от Приложение към чл. 1, ал. 1 от Постановление № 181 от 20.07.2009 год. за определяне на стратегическите обекти и дейности, които са от значение за националната сигурност/, а преценката за начина на осъществяване на нарушенията и субективното отношение на ищеца към допуснатите нарушения, в т.ч. липсата на самокритичност в изразеното становище в писмените му обяснения по чл. 193 КТ, наличието на постоянство в укоримо поведение, както и възможните неблагоприятни последици, които могат да настъпят за работодателя, обосновават по критериите на чл. 189, ал. 1 КТ определеното от работодателя дисциплинарно наказание „уволнение“.

В този смисъл ответникът е доказал, че е упражнил законно правото си на уволнение, поради което искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да се отхвърли като неоснователен, както законосъобразно е приел и първоинстанционният съд.

Предвид неоснователността на главния иск, неоснователни се явяват и акцесорните претенции по чл. 344, ал. 1, т. 2 и 3 КТ.

По отношение на исковите по чл. 128, т. 2 КТ и по чл. 224, ал. 1 КТ:

Според нормата на чл. 128 КТ, работодателят е длъжен да плаща в установените срокове на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение за извършената работа. При предявен иск по чл. 128 КТ в тежест на работника, респ. служителя, е да докаже, че претендираното от него неизплатено възнаграждение /основно или допълнително/ действително е било уговорено с работодателя, че то е било част от съдържанието на трудовото правоотношение, както и че е престира реално уговорената работа, доколкото от тези положителни факти именно работникът черпи изгодни правни последици, а в тежест на работодателя е да докаже, че дължимото възнаграждение действително е било изплатено.

Правото на платен годишен отпуск следва от трудовото правоотношение, по което реално се престира работна сила, като упражняването му има за цел да се осигури почивка и възстановяване на изразходваните по време на работа сили. Съгласно разпоредбата на чл. 224, ал. 1 КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Обезщетението се изчислява по реда на чл. 177 КТ към деня на прекратяването на трудовото правоотношение – а именно то се формира въз основа на среднодневното брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или

служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

Съгласно нормата на чл. 221, ал. 2 КТ, работникът или служителят дължи обезщетение на работодателя за срока на предизвестие при дисциплинарно уволнение в размер на brutното трудово възнаграждение – т.е. дължимостта на обезщетението по чл. 221, ал. 2 КТ е обусловено от законно уволнение.

В случая между страните няма спор, че работодателят е прихванал вземането си за обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на 1 137.75 лв. с вземанията на ищеца за сумата от 1 025 лв., представляваща сбор от дължимите му трудово възнаграждение за м.януари 2019 год. в размер на 300.14 лв. и обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ в размер на 724.86 лв. Установено е също така, че с декларация на ищеца, подписана на 16.01.2019 год., същият е дал съгласие от дължимите му от работодателя трудово възнаграждение за м.януари 2019 год. и обезщетение за неползван годишен отпуск да бъдат извършени удържки за дължимо от него на работодателя обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ.

Предвид изрично даденото съгласие от ищеца настоящият съдебен състав приема по аргумент за противното от нормата на чл. 272 КТ и с оглед изхода от спора по предявения конститутивен иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, че законосъобразно е била извършена материалноправна компенсация /удръжка/ с част от последното брутно трудово възнаграждение /останалата част е заплатена на ищеца по банковата му сметка/ и с обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ, като тези задължения на работодателя са били прихванати със задължението на уволнения служител за заплащане на обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ.

В този смисъл релевираните претенции подлежат на отхвърляне като погасени чрез прихващане /осъществено преди исковия процес/, както законосъобразно е приел и първоинстанционният съд.

Ето защо въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение, а решението на СРС – потвърдено, като правилно.

По отношение на разноските:

С оглед изхода от настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 8 вр. с ал. 3 ГПК жалбоподателят /ищецът/ следва да бъде осъден да заплати на ответника сумата от 100 лв., представляваща юрисконсултско възнаграждение за въззивното производство.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решението от 18.10.2021 год., постановено по гр.дело №9145/2019 год. по описа на СРС, ГО, 60 с-в.

ОСЪЖДА Д. Б. Ч. с ЕГН *****, с адрес: гр.София, ж.к.*****, да заплати на

„Л.С.“ ЕАД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр.София, бул.“*****, на основание чл. 78, ал. 8 вр. с ал. 3 ГПК сумата от 100 лв., представляваща юрисконсултско възнаграждение за въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____